

# *H. Congreso del Estado de Nuevo León*



## LXXVI Legislatura

**PROMOVENTE:** DIP. MAURO GUERRA VILLARREAL, INTEGRANTE DEL GRUPO LEGISLATIVO DEL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL DE LA LXXVI LEGISLATURA Y LA C. DIP. ANNIA SARAHÍ GÓMEZ, DIPUTADA FEDERAL,

**ASUNTO RELACIONADO:** MEDIANTE EL CUAL PRESENTAN INICIATIVA DE REFORMA POR ADICIÓN DE UN TITULO IV BIS DENOMINADO "DEL OBSERVATORIO ESTATAL DE IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES" QUE CONTIENE LOS ARTÍCULOS 57 BIS, 57 BIS1, 57 BIS 2, 57 BIS 3, 57 BIS 4, 57 BIS 5, 57 BIS 6 DE LA LEY PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN. SE TURNA CON CARÁCTER DE URGENTE

**INICIADO EN SESIÓN:** 24 DE ABRIL DEL 2023

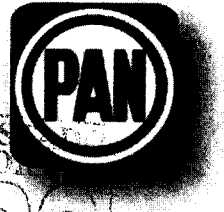
**SE TURNÓ A LA (S) COMISIÓN (ES):** PARA LA IGUALDAD DE GENERO

**Mtra. Armida Serrato Flores**

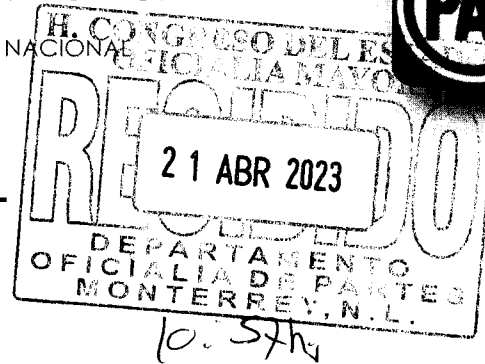
**Oficial Mayor**



H. CONGRESO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN  
LXXVI Legislatura  
GRUPO LEGISLATIVO DEL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL



**C. DIP. MAURO GUERRA VILLARREAL  
PRESIDENTE DEL H. CONGRESO  
DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN  
PRESENTE.-**



El suscritos diputado Mauro Guerra Villarreal y Diputada Federal Annia Gómez integrante del Grupo Legislativo del Partido Acción Nacional de esta LXXVI Legislatura al H. Congreso del Estado de Nuevo León y Annia Sarahí Gómez diputada federal del Partido Acción Nacional, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 86, 87 y 88 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León y en los artículos 102, 103 y 104 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso del Estado de Nuevo León acudimos a esta soberanía a presentar **iniciativa con proyecto de decreto por lo que se adiciona** un Título IV BIS denominado “DEL OBSERVATORIO ESTATAL DE IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES”, un artículo 57 Bis, 57 Bis1, 57 Bis 2, 57 Bis 3, 57 Bis 4, 57 BIS 5, 57 BIS 6, todos de la **Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León** al tenor de la siguiente:

:

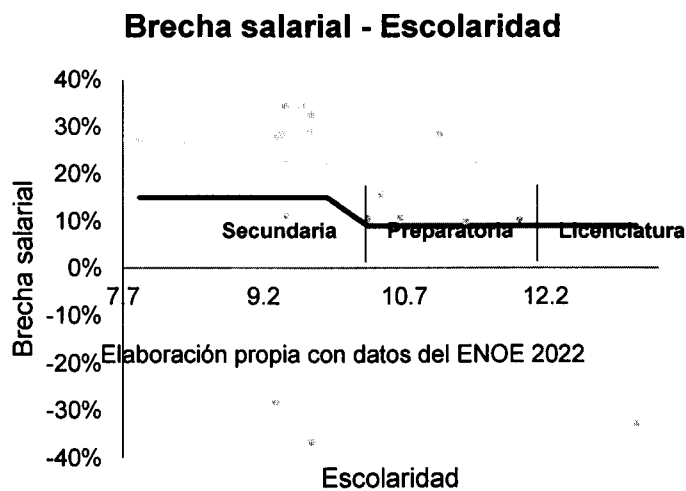
### **EXPOSICION DE MOTIVOS**

La brecha salarial entre hombres y mujeres es un problema recurrente y preocupante que afecta a todo el mundo. A pesar de los avances en la legislación y en la conciencia social, las mujeres siguen ganando menos que los hombres por el mismo trabajo en muchos lugares del mundo.

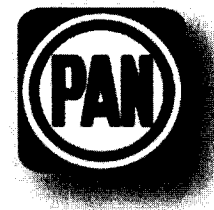


Con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del cuarto trimestre de 2022, y utilizando como fórmula de brecha salarial el cálculo del porcentaje mayor que tiene el salario del hombre que el de la mujer, se observa que en el Estado de Nuevo León se tiene una brecha salarial del 15.6%. Esta cifra posiciona a Nuevo León por encima del promedio nacional<sup>1</sup>, 12.5%, según datos recientes del OECD, por lo que, es necesario identificar de forma más desagregada las causas que mantienen dicha cifra en un nivel alto.

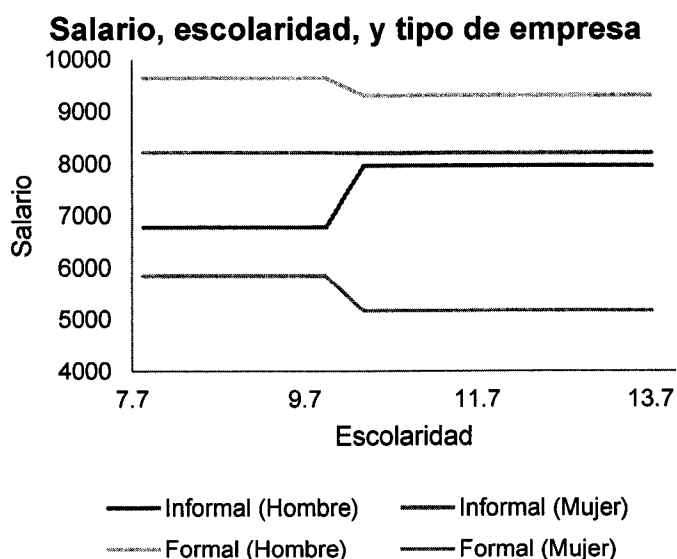
Primero, se identificó que la escolaridad promedio de la mujer en cada municipio tiene una relación negativa con la brecha salarial, implicando que los municipios en donde existe mayor número de mujeres que hayan cursado por lo menos un grado de preparatoria tienen un promedio de brecha salarial de 9%, mientras que en los municipios donde las mujeres tengan en promedio una escolaridad de primaria hasta secundaria la brecha salarial aumenta hasta 15%.



<sup>1</sup> OECD. (2022). Gender wage gap. <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>



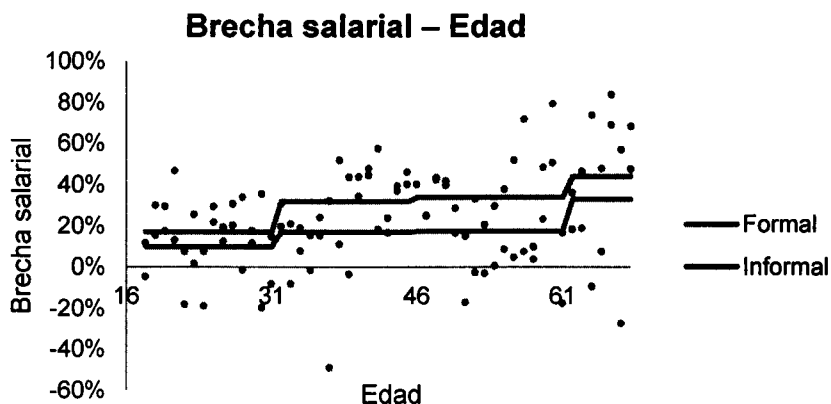
Esto nos demuestra que la escolaridad tiene un impacto importante en la brecha salarial, por lo cual, los esfuerzos en mejorarla son definitivamente valiosos en su erradicación. Sin embargo, si comparamos el salario promedio entre hombres y mujeres por escolaridad y el tipo de empresa (formal e informal), observamos que **la mujer mientras más educación tenga no se ve beneficiada en el sector informal, pues su salario promedio disminuye, de igual forma en el sector formal, pues se mantiene constante a lo largo del tiempo.** Por otro lado, el hombre mantiene mayor salario promedio tanto en el sector formal e informal que la mujer, incrementándose en mayor proporción si tiene más escolaridad que la mujer. Por ello, es que un hombre con escolaridad mayor o igual a preparatoria y que labore en el sector informal gana en promedio solo 240 pesos mexicanos menos que una mujer con la misma escolaridad, pero en el sector formal, mientras que **el hombre con una escolaridad menor a preparatoria en el sector formal puede ganar hasta 4,478 pesos mexicanos más en promedio que una mujer con mayor escolaridad, pero en el sector informal, y 1,432 pesos mexicanos más que la misma mujer en el sector formal.**

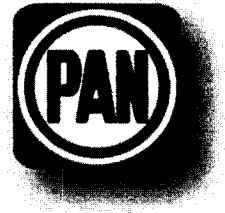




Elaboración propia con datos del ENOE 2022

De esta forma, se puede comprobar que sí existe una desigualdad y brecha salarial entre hombres y mujeres en el sector laboral, independiente a la escolaridad. Por otro lado, consideramos que las brechas se acentúan dependiendo al tipo de trabajo que la mujer se ocupe, pues **la mujer tiene pocos incentivos para pasar del sector informal al formal, ya que es más eficiente para la economía doméstica que el hombre trabaje, pues tanto en el sector informal y formal ganará en promedio más que si la mujer trabajase**. Esta dependencia económica se vuelve un problema en el largo plazo, pues si consideramos la variable edad, observamos que la brecha salarial comienza a aumentar drásticamente con el pasar del tiempo al mismo ritmo sea el trabajo formal o informal.





Es importante destacar que la brecha salarial no sólo es una cuestión de justicia social, sino que también tiene un impacto económico significativo. La discriminación salarial impide el desarrollo pleno de las mujeres y limita su capacidad de contribuir al desarrollo económico del país.

Las Responsabilidades de la Secretaría del Trabajo de Nuevo León son las de conducir la política laboral del Estado y establecer e instrumentar las políticas, estrategias, acciones y programas tendientes a promover el trabajo digno, presencial y a distancia, así como la previsión y la protección social al empleo.

En este sentido, la creación del Observatorio Estatal de Igualdad Salarial es fundamental para analizar, monitorear y evaluar las políticas, programas y acciones que se implementen en materia de igualdad salarial entre mujeres y hombres en el sector público y privado. Este Observatorio, al contar con autonomía técnica y operativa, podrá identificar las causas de la brecha salarial, realizar estudios y análisis que permitan la elaboración de planes y programas específicos para el sector público y privado, y proponer medidas y acciones para promover la igualdad salarial entre mujeres y hombres.

La presente iniciativa de ley busca fortalecer las políticas públicas en favor de la igualdad salarial en el Estado de Nuevo León, promoviendo la sensibilización y concientización sobre la importancia de la igualdad salarial entre mujeres y hombres. Además, se busca involucrar a diversos actores



en la creación de observatorios municipales de igualdad salarial, a fin de replicar el modelo del Observatorio Estatal a nivel local.

Por lo anteriormente expuesto, es urgente la aprobación de esta iniciativa de ley para la creación del Observatorio Estatal de Igualdad Salarial en el Estado de Nuevo León, y así trabajar de manera conjunta para erradicar la brecha salarial entre hombres y mujeres.

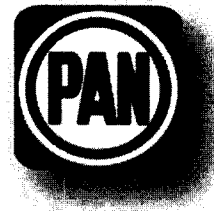
Por lo anteriormente expuesto, se propone la siguiente iniciativa con proyecto de Decreto para quedar como sigue:

### **DECRETO**

ÚNICO.- Se adiciona un Título IV BIS denominado “DEL OBSERVATORIO ESTATAL DE IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES”, un artículo 57 Bis, 57 Bis1, 57 Bis 2, 57 Bis 3, 57 Bis 4, 57 BIS 5, 57 BIS 6, todos de la **Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León**, para quedar como sigue:

### **TITULO IV BIS DEL OBSERVATORIO ESTATAL DE IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

**Artículo 57 Bis. Se crea el Observatorio Estatal de Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres, con el objetivo de analizar, monitorear y**



**evaluar las políticas, programas y acciones que se implementen en materia de igualdad salarial entre mujeres y hombres en el sector público y privado.**

**Artículo 57 Bis 1. El Observatorio Estatal de Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres estará adscrito a la Secretaría de Trabajo del Estado de Nuevo León y contará con autonomía técnica y operativa.**

**Artículo 57 Bis 2. Las funciones del Observatorio Estatal de Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres son:**

- I. Recopilar y analizar información sobre la situación salarial de las mujeres y los hombres en el Estado de Nuevo León, en el sector público y privado, y emitir recomendaciones para promover la igualdad salarial.**
- II. Realizar estudios y análisis sobre las brechas salariales entre mujeres y hombres,**
- III. identificando las causas y proponiendo acciones para reducirlas.**
- IV. Evaluar y hacer seguimiento a las políticas, programas y acciones que se implementen en el Estado de Nuevo León en materia de igualdad salarial entre mujeres y hombres.**
- V. Promover la sensibilización y concientización sobre la importancia de la igualdad salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Nuevo León.**
- VI. Proponer medidas y acciones para promover la igualdad salarial entre mujeres y hombres, incluyendo la elaboración de planes y programas específicos para el sector público y privado.**





- VII. Proponer iniciativas de ley para disminuir las brechas salariales entre mujeres y hombres.**

**Artículo 57 Bis 3. El Observatorio Estatal de Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres estará integrado por:**

- I. La persona titular de la Secretaría de Trabajo;**
- II. La persona titular de la Secretaría de Igualdad e Inclusión;**
- III. La persona titular Secretaría de la Mujer,**
- IV. La persona titular Secretaría de Economía,**
- V. La persona titular Secretaría de Educación,**
- VI. La persona titular de la Secretaría de Finanzas y Tesorería General del Estado;**
- VII. La persona titular del Instituto Estatal de la Mujer,**
- VIII. El Consejo Coordinador Empresarial de Nuevo León,**
- IX. El Consejo Nuevo León para la Planeación Estratégica,**
- X. Un representante del Colegio de Economistas de Nuevo León y**
- XI. Cinco representantes de la sociedad civil.**
- XII. Un representante Congreso del Estado de Nuevo León.**

**Los representantes de la sociedad Civil serán elegidos por el H. Congreso del Estado de Nuevo León, mediante Convocatoria Pública, de aquellas que tengan experiencia en el tema, y durarán en el observatorio un periodo de 3 años, fungirán de carácter honorario y se alternarán la presidencia de dicho Observatorio.**



**El Observatorio Estatal de Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres sesionará por lo menos cada cuatro meses de forma ordinaria, pudiendo convocar de forma extraordinaria la veces que sean necesarias, dichas sesiones serán públicas. Dicha convocatoria deberá de ser entregada por lo menos 72 horas antes de la realización de la sesión de trabajo por el presidente del Observatorio.**

**Artículo 57 Bis 4. El Observatorio Estatal de Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres presentará semestralmente un informe al Congreso del Estado de Nuevo León, sobre sus actividades y resultados, así como sobre la situación salarial de las mujeres y los hombres en el Estado de Nuevo León.**

**Artículo 57 Bis 5. Se invita a los municipios del Estado de Nuevo León a sumarse a los trabajos del Observatorio Estatal de Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres, a través de la creación de observatorios municipales de igualdad salarial.**

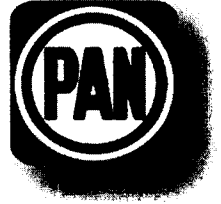
**Artículo 57 Bis 6. El presupuesto Observatorio Estatal de Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres será incluido en el presupuesto anual de la Secretaría de Trabajo del Estado de Nuevo León.**

### **Transitorios**

**Primero.-** La presente Ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado de Nuevo León.



H. CONGRESO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN  
LXXVI Legislatura  
GRUPO LEGISLATIVO DEL PARTIDO ACCION NACIONAL



**Segundo.-** El Congreso del Estado contará con 90 días para la designación de los Representantes de la Sociedad Civil.

**Tercero.-** El Gobierno del Estado designará una partida para el Observatorio Estatal de Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres en el presupuesto de Egresos del ejercicio fiscal 2024 y los subsecuentes.

**MONTERREY, NUEVO LEÓN ABRIL DE 2022**

ATENTAMENTE

  
C. DIP. MAURO GUERRA  
VILLARREAL

  
C. DIP. ANNIA SARAHÍ GÓMEZ  
DIPUTADA FEDERAL

